



---

## LES MESURES SOCIALES DE LA LOI PORTANT MESURES D'URGENCE POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

---

Depuis 1985, l'inflation n'a jamais été à un niveau aussi élevé. En conséquence, des mesures ont été adoptées afin de protéger le pouvoir d'achat des Français. Certaines de ces mesures ont un impact en droit social.

Ces mesures sont issues de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 accessible [ici](#). Toutefois, cette loi n'est pas la seule à porter des mesures en faveur du pouvoir d'achat. La loi de finances rectificative n° 2022-1157 du 16 août 2022 (accessible [ici](#)) en contient également. Ces mesures font également l'objet d'une note (accessible [ici](#)).

### Sommaire

<b><i>Les mesures sociales de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat</i></b> .....	<b>1</b>
<b>1. De la PEPA, dispositif temporaire, à la PPV, dispositif pérennisé (art. 1<sup>er</sup>)</b> .....	<b>2</b>
1.1. Employeurs et salariés concernés .....	2
1.2. Montants de la PPV pouvant être exonérés .....	3
1.3. Exonération sociale et fiscale de la PPV .....	3
1.4. Critères de modulation du montant de la prime .....	4
1.5. Principe de non-substitution .....	5
1.6. Modalités de mise en œuvre de la prime .....	5
1.7. Modalités de versement .....	6
<b>2. Création d'une nouvelle déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires et les jours de travail supplémentaires (art. 2)</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Vers une facilitation accrue du recours à l'intéressement (art. 4)</b> .....	<b>8</b>
3.1. Favoriser le recours à l'intéressement par décision unilatérale .....	9
3.2. Favoriser la mise en place durable de l'intéressement .....	9
3.3. Sécuriser plus facilement le régime social et fiscal de faveur de l'intéressement .....	10
<b>4. Création d'un cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale (art. 5)</b> .....	<b>11</b>
<b>5. Réduction de la cotisation d'assurance maladie des travailleurs indépendants (art. 3)</b> .....	<b>12</b>
<b>6. Les autres mesures sociales</b> .....	<b>12</b>
6.1. Négociation salariale de branche afin d'atteindre le SMIC : nouveau critère de décision de restructuration des branches (art. 7) .....	12
6.2. Accélération de la procédure d'extension des avenants sur les salaires à la suite de hausses consécutives du Smic (art.8) .....	12
6.3. Revalorisation anticipée des prestations sociales (chapitre 2) .....	13



## 1. De la PEPA, dispositif temporaire, à la PPV, dispositif pérennisé (art. 1<sup>er</sup>)

La PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) dite « prime Macron », exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, sous certaines conditions et dans certaines limites, a été créée à la suite du mouvement des « gilets jaunes ». Elle a ensuite été renouvelée et adaptée notamment pour prendre en considération la situation liée à la crise sanitaire.

Cette fois-ci, c'est l'inflation qui impacte la PEPA, et les modifications sont loin d'être négligeables : certes elle change de nom, on devra parler dorénavant de **prime de partage de la valeur (PPV)**, mais c'est loin d'être la modification la plus importante !

Le caractère temporaire n'est plus : **la prime est pérennisée**, tout en restant facultative dans sa mise en place. On doit également souligner le **triplement des sommes pouvant être exonérées**.

S'agissant de l'**exonération**, elle concerne désormais **tous les salariés** peu important leur niveau de rémunération. Cette exonération est la même que celle applicable en cas d'intéressement non placé. Toutefois, un **régime spécifique** est prévu **pour les PPV versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023**. Il est réservé à certains bénéficiaires en fonction de leur niveau de rémunération.

**Pour appréhender ces évolutions et adapter la gestion de ce sujet en cabinet, il est indispensable de faire le point sur l'intégralité du dispositif.**

### 1.1. Employeurs et salariés concernés

<b>Employeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Employeurs de droit privé</li><li>▪ EPIC / EPA</li><li>▪ ESAT</li></ul>
<b>Salariés liés à l'entreprise :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- À la date de versement</li></ul> <b>OU</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- À la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DU</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tous les salariés liés à l'entreprise et, le cas échéant, les agents (EPIC et EPA)</li><li>▪ Intérimaires évoluant dans l'entreprise</li><li>▪ Travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail au sein d'un ESAT</li></ul>

Pour les salariés intérimaires mis à disposition au sein de l'entreprise utilisatrice versant la prime à ses salariés, l'employeur doit informer sans délai l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié intérimaire. Il revient alors à l'entreprise de travail temporaire d'en informer leur CSE sans délai et de verser la prime au salarié intérimaire selon les conditions et les modalités fixées au sein l'entreprise utilisatrice.



Concernant l'éligibilité, il est également possible de limiter le bénéfice de la prime à certains salariés en fonction du niveau de leur rémunération. Ce niveau est fixé par l'employeur, mais en tout état de cause, la PPV ne peut être réservée aux salariés dont les rémunérations sont les plus élevées au sein de l'entreprise.

### 1.2. Montants de la PPV pouvant être exonérés

Principe	PPV exonérée à hauteur de 3 000 € par salarié et par année civile		
Exception	6 000 € sous condition	Employeur d'au moins 50 salariés	Mettre en œuvre à la date de versement ou avoir conclu au titre de l'exercice du versement un dispositif d'intéressement
		Employeur de moins 50 salariés	Mettre en œuvre à la date de versement ou avoir conclu au titre de l'exercice du versement un dispositif d'intéressement ou de participation

*Les ESAT, ainsi que les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général bénéficient du plafond de 6 000 € sans avoir à respecter les conditions liées à l'intéressement ou à la participation.*

### 1.3. Exonération sociale et fiscale de la PPV

- Régime d'exonération pérenne

Applicable pour tous les salariés	
<i>(À l'exception des PPV versées aux salariés, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023, dont la rémunération est &lt; à 3 Smic)</i>	
Traitement social	Exonération de cotisations salariales et patronales, taxe effort construction et formation professionnelle
	Assujettissement à CSG/CRDS
	Assujettissement au forfait social pour les entreprises d'au moins 250 salariés
Traitement fiscal	Assujettissement à l'IR



- Régime transitoire applicable aux primes PPV versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023

Pour les salariés dont la rémunération est < à 3 Smic, les règles sont adaptées temporairement.

**Pour déterminer l'éligibilité à ce régime spécifique, il faut tenir compte de la rémunération versée sur les 12 mois qui précèdent celui du versement de la prime. Selon la date de versement en 2022 et en 2023, il faudra donc tenir compte des hausses du Smic intervenues en janvier, mai et août 2022.**

PPV versée à un salarié dont la rémunération est < à 3 SMIC annuels <i>(Uniquement pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023)</i>	
Traitement social	Exonération de cotisations salariales et patronales, taxe effort construction et formation professionnelle
	Exonération de CSG / CRDS
	Pas de forfait social
Traitement fiscal	Exonération d'IR <i>Pour 2022, en cas de cumul de la PEPA et de la PPV : plafonnement de l'exonération à 6 000 €</i>
	Intégration dans le revenu fiscal de référence

#### 1.4. Critères de modulation du montant de la prime

Critères de modulation (cumulatifs ou alternatifs)	Niveau de rémunération
	Niveau de classification
	Durée de présence effective* sur l'année écoulée, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel telles que retenues pour le calcul de la réduction générale de cotisations patronales (« réduction Fillon »)
	Ancienneté

\* Sont assimilés à du temps de présence effective, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation, de présence parentale, d'enfant malade, ainsi que les jours de repos donnés par d'autres salariés aux parents d'enfants décédés ou gravement malade.



### 1.5. Principe de non-substitution

Comme précédemment pour la PEPA, la PPV ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer ni à des augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

### 1.6. Modalités de mise en œuvre de la prime

**La PPV et ses conditions d'attribution doivent être prévues par un accord d'entreprise (ou de groupe) ou par une décision unilatérale de l'employeur.**

▲ Il n'existe pas d'ordre de priorité entre la mise en place par accord collectif et la décision unilatérale.

- **Accord collectif**

L'accord est conclu selon les mêmes modalités qu'un accord intéressement, il peut donc s'agir :

- ✓ D'un accord entre l'employeur et les délégués syndicaux ;
- ✓ D'un accord entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise) ;
- ✓ D'un accord conclu au sein du CSE (comité économique et social) ;
- ✓ D'une ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

L'accord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>) ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes dont dépend l'entreprise.

- **Décision unilatérale**

La mise en place de la PPV peut aussi résulter d'une décision unilatérale (DU) de l'employeur. L'employeur doit consulter le CSE avant le versement de la prime.

*La rédaction de la loi crée un doute quant à l'obligation de consultation pour les entreprises de moins de 11 salariés dotées d'un CSE rendu obligatoire par des stipulations conventionnelles (hypothèse rare).*

*En s'appuyant sur les précisions de l'administration donnée pour la PEPA<sup>1</sup>, il est conseillé aux entreprises dépourvues de CSE, de procéder à une information préalable des salariés. Une remise en main propre de la décision unilatérale contre décharge semble être une solution sécurisée.*

À la différence de l'accord, la décision unilatérale ne devrait pas faire l'objet d'un dépôt.

*L'administration avait confirmé ce point lors des versions précédentes de la prime dans ses instructions du 15 janvier 2020 et du 16 avril 2020.*

<sup>1</sup> [Instruction du 19 août 2021](#)



## **Vigilance rédactionnelle**

### **- Durée l'engagement**

Le dispositif étant devenu pérenne, il semble important de veiller à circonscrire l'engagement de l'employeur dans le temps. Pour rappel, les accords peuvent être conclus à durée déterminée ou à durée indéterminée. En l'absence de mention spécifique dans l'accord, ce dernier est réputé être conclu à durée déterminée pour 5 ans<sup>2</sup>.

Concernant la décision unilatérale, à défaut de précision elle est à durée indéterminée, aussi il pourrait être pertinent de lui donner une durée limitée.

### **- Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés peuvent être bénéficiaires mais le texte précise que l'employeur peut déterminer un niveau de rémunération maximale d'éligibilité, ce dernier devra, le cas échéant, figurer dans l'accord ou la décision unilatérale. Dans un souci de sécurisation du dispositif, il conviendrait d'explicitier les éléments pris en compte ainsi que la période de référence d'appréciation de ce niveau maximal de rémunération.

De plus, le texte précise que sont éligibles les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement ou de signature de la DU ou de dépôt de l'accord : l'option retenue devra être explicitement mentionnée. En cas d'accord ou de DU d'une durée supérieure à 1 an, il paraît opportun d'opter pour la date de versement et d'ores et déjà de la fixer pour les années couvertes par la DU ou l'accord.

- **Les éventuels critères de modulation** : la simplicité reste de mise

## **1.7. Modalités de versement**

- **Possibilité d'un versement fractionné**

La PPV peut être versée en plusieurs fois au cours de l'année civile, à condition toutefois qu'il n'y ait qu'un versement par trimestre. Il convient de le mentionner dans l'accord ou la DU.

**Attention, dans cette dernière hypothèse, si l'éligibilité des salariés est déterminée en fonction de la date de versement de la prime, la date à retenir questionne.**

- **Mention sur le bulletin de paie et obligations déclaratives de l'employeur**

Le versement de la prime de partage de la valeur doit obligatoirement apparaître sur une ligne, si possible spécifique en raison des exonérations associées, du bulletin de paie du ou des mois de versement.

Bien qu'elle ne soit pas soumise à cotisations et contributions sociales, la PPV constitue un élément de rémunération et doit, à ce titre, faire l'objet d'une déclaration par l'employeur<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> [Article L 2222-4 du Code du travail](#)

<sup>3</sup> [Informations du Ministère du travail](#)



### Éléments déclaratifs :

- Le code type de personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur) ;
- Le CTP 260 est à utiliser pour déclarer la CSG et la CRDS sur les montants de prime non exonérés.
- Le CTP 012 est à utiliser pour déclarer le forfait social dû sur les montants de prime perçus par les personnes employées dans des entreprises de 250 salariés et plus, et dont la rémunération est supérieure ou égale à 3 Smic.

Si le montant versé dépasse 3 000 € ou 6 000 €, la partie qui excède le seuil est soumise à cotisations et contributions sociales, et ce dépassement doit être déclaré dans les conditions habituelles avec les CTP courants (CTP 100...)⁴.

→ Les modalités déclaratives de la PPV en DSN font d'ores et déjà l'objet d'une fiche consigne accessible [ici](#)

## 2. Création d'une nouvelle déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires et les jours de travail supplémentaires (art. 2)

<b>Employeurs éligibles</b>	<b>Entreprises dont l'effectif est ≥ à 20 salariés et &lt; à 250 salariés</b>
<b>Salariés éligibles</b>	Salariés assurés contre le risque chômage <i>Les salariés du particulier employeur ne sont pas concernés</i>
<b>Date d'application</b>	1 <sup>er</sup> octobre 2022 (heures effectuées à compter de cette date)
<b>Heures / jours éligibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures travaillées au-delà de la durée légale du travail (35 h /semaine)</li> <li>- Heures travaillées au-delà de 1 607 h/ an pour les salariés en forfait annuel en heures ou pour les salariés soumis à un aménagement du temps de travail sur l'année (ou heures réalisées ou au-delà de la moyenne de 35 h calculée sur la période de référence, lorsque celle-ci est inférieure à 1 an)</li> <li>- Heures supplémentaires effectuées dans le cadre du temps partiel pour les besoins de la vie personnelle</li> <li>- Jours travaillés au-delà de 218 j / an pour les salariés en forfait annuel en jours en cas de renoncement à un ou plusieurs jours de repos en accord avec l'employeur</li> </ul>

<sup>4</sup> [Informations communiquées par l'Urssaf](#)



<b>Montant horaire de la déduction</b>	<p>Fixation par un décret à paraître</p> <p>Montant multiplié par 7 pour une journée de travail supplémentaire</p>
<b>Imputation de la déduction forfaitaire</b>	<p>Imputation de la déduction sur les sommes dues aux organismes de recouvrement <b>au titre des majorations salariales versées, sans pouvoir dépasser ce montant</b></p> <p>Déduction cumulable avec d'autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale</p>
<b>Respect impératif des règles relatives à la durée du travail et à la rémunération</b>	<p>Déduction applicable <b>sous réserve</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail</li> <li>✓ De la rémunération de l'heure supplémentaire au moins égale à celle d'une heure non majorée</li> </ul> <p> <i>Le bénéfice de la déduction est subordonné, pour l'employeur, à la mise à la disposition des agents de contrôle d'un document en vue du contrôle</i></p>
<b>Principe de non-substitution</b>	<p>Déduction inapplicable en cas de substitution des revenus issus des heures supplémentaires ou des jours de repos pour lesquels il y a eu renoncement à des sommes soumises à cotisations de sécurité sociale (sauf écoulement d'un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération supprimé et le 1<sup>er</sup> versement des revenus des heures supplémentaires ou des jours de repos pour lesquels il y a eu renoncement</p>
<b>Application des règles des minimis</b>	<p>Bénéfice des déductions subordonné au respect de la législation européenne relative aux aides de minimis</p>

### 3. Vers une facilitation accrue du recours à l'intéressement ([art. 4](#))

La loi a pour ambition une meilleure association des salariés aux enjeux de l'entreprise et un plus grand partage de la valeur créée. L'outil associé à cet objectif est l'intéressement. Les modifications apportées en la matière visent à :

- ✓ Favoriser le recours à l'intéressement (par le biais de la décision unilatérale dans les entreprises peu habituées à la négociation, principalement les TPE/PME) ;
- ✓ Favoriser l'installation durable de l'intéressement dans les entreprises en allongeant la durée du dispositif de 3 à 5 ans ;



- ✓ Permettre aux employeurs de s'assurer plus facilement du régime social et fiscal de faveur de l'intéressement par la création d'accord type en ligne ou, à défaut d'utilisation de ce nouveau dispositif, par la réduction des délais de contrôle opérés par l'administration.

### 3.1. Favoriser le recours à l'intéressement par décision unilatérale

La possibilité de mettre en place de l'intéressement par décision unilatérale existe depuis le 19 juin 2020<sup>5</sup>. Cette possibilité concernait les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (DS) ou de CSE, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable, ni n'ait été conclu depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision. L'employeur devait alors informer les salariés par tout moyen de cette mise en place. À l'issue de la période d'application, l'intéressement ne pouvait être renouvelé que par un accord.

La loi étend cette possibilité aux **entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche agréé** :

- ✓ **Et dépourvues de DS et de CSE** (information des salariés par tout moyen)
- ✓ **Pourvues de CSE et/ ou de DS en cas d'échec des négociations** : dans ce cas, un procès-verbal de désaccord consignait les dernières propositions respectives des parties (consultation du CSE sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative).

*Cette faculté n'est pas ouverte à l'intéressement de projet pouvant être mis en place dans les entreprises ou les groupes, déjà dotés d'un dispositif d'intéressement, qui concourent avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée. Elle ne serait pas utilisable non plus pour les dispositifs d'intéressement homologués en application de l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959.*

### 3.2. Favoriser la mise en place durable de l'intéressement

Actuellement la durée d'un dispositif d'intéressement est comprise entre 1 et 3 ans. Elle est dorénavant allongée à **5 ans**. Par ailleurs, le renouvellement par décision unilatérale, sous réserve de respecter les conditions précitées, devient possible.

De plus, lorsque l'intéressement a été mis en place par accord et qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier cet accord ne demande la renégociation dans les 3 mois précédant sa date d'échéance, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. Il est dorénavant précisé que **le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois**.

- **Critère de répartition**

Dorénavant le congé paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période de présence effective pour la répartition de l'intéressement lorsqu'elle est partiellement ou totalement fondée sur le temps de présence.

▲ **Cette nouveauté ne concerne pas la participation. Peut-être s'agit-il d'un oubli ? Auquel cas, une harmonisation des textes serait souhaitable.**

<sup>5</sup> Article L 3312-5 du Code du travail modifié par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 18)



### 3.3. Sécuriser plus facilement le régime social et fiscal de faveur de l'intéressement

- **Création d'une procédure de vérification des conditions d'exonération en cas de « rédaction dématérialisée »**

Un décret fixera les conditions dans lesquelles, un accord peut être rédigé selon une procédure dématérialisée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions en vigueur. Dans ce cas, les exonérations sociales et fiscales seront réputées acquises pour la durée de l'accord dès son dépôt.

**Le texte ne vise que le terme d'accord et ne précise pas expressément que cette procédure serait également applicable à la décision unilatérale. Il nous semble qu'il s'agit une erreur de plume.**

- **Réduction du délai de contrôle de l'administration**

Actuellement lorsqu'un accord ou une décision unilatérale est déposé, le contrôle de l'administration est opéré, premièrement par la DDETS (qui opère un contrôle de forme), puis par les organismes recouvrement (Urssaf et MSA). La durée de ce contrôle ne peut excéder 4 mois.

Désormais et afin d'accélérer la procédure, il est prévu que le **contrôle soit réalisé pour le 1<sup>er</sup> exercice, uniquement par les organismes de recouvrement** et dans un **délai maximal de 3 mois** suivant le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale.

Passé ce délai, les organismes de recouvrement disposent d'un délai supplémentaire de 2 mois pour formuler, le cas échéant, des demandes de retrait ou de modification de clauses contraires aux dispositions légales afin que l'entreprise puisse mettre en conformité l'accord ou la DU avec les dispositions en vigueur pour les exercices suivant celui du dépôt. À défaut de telles demandes dans ce nouveau délai, les exonérations sont réputées acquises pour les exercices ultérieurs.

Par ailleurs, le délai d'étude des accords de branche en vue d'obtention de leur agrément est réduit à 4 mois. Toutefois, il pourra être prorogée pour une durée équivalente à la moitié de sa durée initiale.



#### 4. Création d'un cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale ([art. 5](#))

Sommes pouvant être débloquées
<p>Les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation placées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 sur un plan d'épargne salariale (ou un compte courant bloqué pour la participation en cas d'application du régime d'autorité)</p> <p><i>En cas d'affectation de la participation et/ou de l'intéressement à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, ou de parts ou d'actions placés sur un FCPE dont plus du 1/3 de l'actif est composé de parts ou titres émis par l'entreprise ou par toute entreprise qui lui est liée) ou de SICAV d'actionariat salarié : nécessité de conclure un accord collectif (selon les modalités prévues pour l'épargne salariale) autorisant le déblocage et pouvant prévoir que certaines catégories de droits ne peuvent être débloqués que pour une partie des avoirs.</i></p> <p><i>Règle également applicable en cas d'accords de participation conclus au sein des sociétés coopératives de production prévoyant l'emploi de la totalité de la RSP en parts sociales ou en comptes courants bloqués</i></p>
Sommes exclues du déblocage
<p>Sommes affectées à l'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires ou placées sur un plan d'épargne retraite (<i>Perco, Pere, Pereco, etc...</i>)</p>
Date limite de déblocage
<p>Le bénéficiaire peut demander le déblocage de tout ou partie des sommes placées jusqu'au 31 décembre 2022. Il est procédé à ce déblocage en une seule fois</p>
Justificatif du déblocage
<p>Financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services</p> <p>Obligation pour le bénéficiaire de tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées</p> <p>Aucun justificatif n'est à fournir à l'employeur ou à l'organisme gestionnaire</p>
Montant maximal du déblocage
<p>10 000 € (montant net de prélèvements sociaux)</p> <p>Prise en compte de la valeur des droits au jour du déblocage</p>
Traitement social et fiscal des sommes débloquées
<p>Exonération de cotisations sociales, d'impôt sur le revenu et assujettissement à la CSG/CRDS</p>
Obligations de l'employeur
<p>Obligation d'information des bénéficiaires de la possibilité de déblocage au plus tard le 15 octobre 2022. L'organisme gestionnaire <b>ou, à défaut, l'employeur</b> doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées</p>



## **5. Réduction de la cotisation d'assurance maladie des travailleurs indépendants (art. 3)**

La loi contient une mesure destinée à baisser les cotisations sociales des travailleurs indépendants afin permettre une progression du pouvoir d'achat annuel de 550 € pour ceux ayant un revenu équivalent au niveau du SMIC.

Il s'agit de baisser la cotisation d'assurance maladie en la supprimant pour les revenus jusqu'à 40 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) et en rendant son taux progressif lorsque les revenus sont compris entre 40 % et 60 % du PASS.

Plus précisément, la cotisation d'assurance maladie (hors indemnités journalières) sera :

- ✓ Entièrement nulle pour les revenus jusqu'à 40 % du PASS (et non plus progressive) ;
- ✓ Au-delà de 40 %, son taux augmenterait progressivement jusqu'à 4,5 % pour les revenus atteignant 60 % ;
- ✓ Sans aucun changement pour les revenus supérieurs à 60 % du PASS.

La cotisation au titre des indemnités journalières sera :

- ✓ Abaissée de 0,85 à 0,50 % pour les artisans et commerçants ;
- ✓ Maintenu à 0,30 % pour les professions libérales, et à un niveau forfaitaire pour les travailleurs non-salariés agricoles.

Sont concernés les artisans, les commerçants, l'ensemble des professions libérales, ainsi que les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Par extension, sont également concernés les conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants, à l'exception des avocats, bénéficiant des droits aux prestations en espèces maladie.

Ces mesures seront précisées par décret et s'appliqueront pour les travailleurs indépendants au titre de l'année 2022, et au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour ceux relevant du régime micro-social.

## **6. Les autres mesures sociales**

### **6.1. Négociation salariale de branche afin d'atteindre le SMIC : nouveau critère de décision de restructuration des branches (art. 7)**

Afin d'inciter les branches à négocier sur les salaires et d'assurer la conformité de leur minima au SMIC, la loi précise les critères de restructuration des branches. Ainsi, la difficulté structurelle d'une branche pour conclure un accord garantissant que ses minima soient au niveau du SMIC devient un indice de la faiblesse de la vie conventionnelle de la branche, qui pourrait alors aboutir à un processus de restructuration.

Est réduit à **45 jours** (3 mois précédemment) le délai dont disposent les organisations patronales pour initier des négociations salariales en cas de minima conventionnels inférieurs au SMIC à la suite d'une augmentation de ce dernier.

### **6.2. Accélération de la procédure d'extension des avenants sur les salaires à la suite de hausses consécutives du Smic (art.8).**



Lorsque le Smic a augmenté au moins 2 fois au cours des 12 mois précédant la conclusion d'un avenant « salaire » à une convention étendue, la durée maximale de la procédure d'extension fixée par voie réglementaire ne pourra pas excéder 2 mois.

### **6.3. Revalorisation anticipée des prestations sociales ([chapitre 2](#))**

Par ailleurs, les retraites et prestations sociales sont revalorisées à hauteur de 4 % par anticipation des mécanismes de droit commun afin de tenir compte de l'inflation.